



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tanja Borgmästars

Outsourcing av löneräkning

För- och nackdelar

Företagsekonomi och turism
2013

FÖRORD

Det här lärdomsprovet är skrivet vid Vasa Yrkehögskola, enheten för företags-ekonomi och turism med inriktning redovisning. Lärdomsprovet är skrivet under åren 2012 och 2013.

Mitt val av ämne till lärdomsprovet väcktes i samband med praktiken då jag kom i kontakt med personalförvaltning samt löneräkning. Med hjälp av Anna- Lena Berglund hittade jag artiklar rörande outsourcing av löneräkning vilket gav mig idén att göra en undersökning bland små företag i Österbotten. Eftersom många av artiklarna jag läste behandlade ämnet både positivt och negativt blev jag intresserad av att göra en undersökning för att klargöra för- och nackdelar med outsourcing av löneräkning.

Jag vill först och främst tack min handledare Anna-Lena Berglund vid Vasa Yrkehögskola som har hjälpt mig med åsikter kring lärdomsprovet. Jag vill också tacka Kerstin Siegfriids som hjälpt mig med e-lomake applikationen och statistiken. Ett stort tack till alla företag som tog sig tid att svara på min webbenkät och gjorde undersökningen möjlig att genomföra.

Vasa, den 31 mars 2013

Tanja Borgmästars

VASA YRKESHÖGSKOLA
Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRAKT

Författare	Tanja Borgmästars
Lärdomsprovets titel	Outsourcing av löneräkning
	För- och nackdelar
År	2013
Språk	Svenska
Sidantal	56 + 3 bilagor
Handledare	Anna-Lena Berglund

Detta lärdomsprov behandlar ämnen outsourcing och löneräkning. Syftet med undersökningen är att väga för- och nackdelar med outsourcing av löneräkning bland små företag i Österbotten.

Lärdomsprovet teoretiska del innehåller information från böcker, lagstiftningar, internet samt artiklar rörande ämnen löneräkning och outsourcing. Information om löneräkning innehåller främst väsentliga information om löneräkning samt vilka skyldighet och rättigheter arbetsgivare samt arbetstagaren har. Teorin om ämnet outsourcing förklarar begreppet samt för- och nackdelar med outsourcing tas upp.

Undersökningen är gjord med hjälp av en webbenkät utskickad till företaget i Österbotten med 5-19 anställda där syftet var att undersöka orsaken till varför företagen har outsourcat löneräkningen respektive valt att inte outsourca. Resultatet av undersökningen visar att de flesta små företag i Österbotten har valt att räkna sina löner själva främst på grund av kostnadsbesparingar samt för att kunskapen om löneräkning finns inom företagen

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRACT

Author	Tanja Borgmästars
Title	The advantages and disadvantages of outsourcing payroll accounting
Year	2013
Language	Swedish
Pages	56 + 3 Appendices
Name of Supervisor	Anna-Lena Berglund

The main purpose of this thesis is to weigh the advantages and disadvantages of outsourcing payroll accounting among small businesses in Ostrobothnia.

The theoretical part of the thesis includes information from books, laws, the internet and articles on topics of payroll accounting and outsourcing. The topic about payroll accounting includes all essential information about payroll accounting and the obligations and rights of the employer and employees. The topic about outsourcing explains the expression outsourcing and the advantages and disadvantages of outsourcing are listed.

The empirical part was done through an online survey sent out to companies in Ostrobothnia with 5-19 employees and the surveys show that most of the companies have decided to keep their payroll calculation in-house. The many reasons why they did not outsource the payroll calculation were because of cost savings and that the knowledge of payroll calculation was found inside the companies.

Keywords	Payroll accounting, outsourcing, online survey, cost savings
----------	--

INNEHÅLL

FÖRORD	1
ABSTRAKT.....	2
ABSTRACT.....	3
FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER.....	6
FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR.....	8
1 INLEDNING	9
1.1 Problemområde	10
1.2 Syfte och avgränsningar.....	10
1.3 Forskningsmetod.....	11
2 LÖNERÄKNING	12
2.1 Löneräknaren	13
2.2 Löneräkning i praktiken.....	16
2.3 Arbetsgivarens skyldigheter	17
2.2.1 Ersättning för frånvaro på grund av sjukdom	19
2.3.2 Semesterlön.....	20
2.2.2 Skyldighet att följa kollektivavtal	21
2.2.3 Lönebokföring.....	22
2.3 Löneräkning i små företag	23
2.4 Fel och risker med löneräkning.....	24
3 OUTSOURCING	26
3.1 Outsourcing idag.....	27
3.2 Uppgörande av outsourcingavtal	28
3.3 Fördelar med outsourcing	30
3.4 Nackdelar med outsourcing	32
4 DEN EMPIRISKA UNDERSÖKNINGEN	35
4.1 Webbenkäten.....	36
4.2 Val av företag ur kontaktdatabas	36
4.3 Analysering av bakgrundsinformation.....	37
4.4 Analysering av löneräkning inom företaget.....	41
4.5 Analysering av de som outsourcat löneräkningen	44

4.6 Sammanfattning av undersökningen.....	50
5 SLUTDISKUSSION	52
5.1 Förslag till fortsatt forskning	52
KÄLLOR	54

FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER

Tabell 1.	De största kvinnliga arbetsgrupperna	s. 14
Tabell 2.	Poolian palkkatutkimus 2012	s. 15
Tabell 3.	Antal anställda	s. 38
Tabell 4.	Årtionde då företagen grundades	s. 39
Tabell 5.	Verksamhetsbransch	s. 40
Tabell 6.	Löneslag	s. 40
Tabell 7.	Orsak till löneräkning inom företaget	s. 41
Tabell 8.	Orsak i relation till antalet anställda	s. 41
Tabell 9.	Program som används	s. 42
Tabell 10.	Använd tid per månad	s. 42
Tabell 11.	Outsourca i framtiden	s. 43
Tabell 12.	Annat som outsourcats	s. 43
Tabell 13.	Hur sköttes löneräkningen tidigare	s. 44
Tabell 14.	Tjänster utöver löneräkning	s. 45
Tabell 15.	Orsak till outsourcing	s. 45
Tabell 16.	Avtalslängd och prisnivå	s. 46
Tabell 17.	Avtalslängd och kostnadsbesparing	s. 47
Tabell 18.	Beslutskriterier	s. 47
Tabell 19.	Offertansökan	s. 48

Tabell 20.	Fördelar	s. 48
Tabell 21.	Risker och problem	s. 49
Tabell 22.	Annat som outsourcats	s. 50
Tabell 23.	Outsourcing i framtiden	s. 50

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

BILAGA 1. Offertansökan -blankett från taloushallintoliitto.fi

BILAGA 2. E-post meddelande samt påminnelse meddelande

BILAGA 3. Enkät frågor

1 INLEDNING

Som företagare står du inför valet av hur du skall producera dina tjänster eller produkter. Antingen väljer du att göra dessa själv inom företaget, eller så väljer du att köpa delar av tjänster eller produkter av utomstående företag, det vill säga använda dig av outsourcing.

Företag idag har alltmer börjat fokusera på sin kärnverksamhet vilket medför att outsourcing har blivit allt vanligare, både bland små och större företag. För att kunna fokusera på sin kärnverksamhet, är det lätt att outsourca vissa delar av verksamheten som inte direkt är kopplad till kärnverksamheten. Detta gör att företaget kan fokusera mera på kärnverksamheten och få ett så lönsamt företag som möjligt och kunna tillfredsställa sina kunder maximalt. Löneräkningen är den del som många företag väljer att outsourca, just för att löneräkningen inte hör till kärnverksamheten i ett företag. Löneräkningen är en verksamhetsdel i företag som lätt kan skiljas i sin helhet och flyttas över till externa företag. En annan orsak till varför outsourcing av löneräkningen ökar är att företag ofta saknar kunskap som behövs för att kunna hantera löneräkningen inom företaget. Istället för att anställa sakkunnig personal inom området kan man istället köpa löneräkningstjänster.

Outsourcing medför både fördelar och nackdelar och jag skall i detta arbete behandla de för- och nackdelar, som kan uppstå vid just outsourcing av löneräkning. Mitt intresse för just outsourcing av löneräkning har väckts då jag arbetar på Certia, ett företag som säljer tjänster inom ekonomi- och personalförvaltning till universitet runt om i Finland. Jag arbetar själv med att räkna löner till Jyväskylän Yliopisto och jag har på så vis blivit intresserad av att undersöka utsträckningen av just outsourcing av löneräkning bland mindre företag i Österbotten.

1.1 Problemområde

Löneräkning utgör kostnader för företag och löneräkningstjänster marknadsförs ofta med att minska på företagets kostnader samt att på felen i löneräkningen minska i och med outsourcing.

I detta arbete kommer jag att undersöka för- och nackdelar med löneräkning, outsourcing och kombinationen av dessa två, samt ta reda på vilka faktorer som har påverkat företag att köpa löneräkningstjänster respektive valt att inte köpa löneräkningstjänster. Vilka är de betydande faktorerna, för att köpa löneräkningstjänster, är kostnadsinbesparingar viktigaste eller saknar företagen den kunskap som behövs för att kunna räkna löner själv?

1.2 Syfte och avgränsningar

Syfte med detta arbete är att undersöka för- och nackdelar med outsourcing av löneräkning och göra en undersökning för att ta reda på till vilken utsträckning små företag i Österbotten har valt att köpa löneräkningstjänster. Syftet med arbetet är också att ta reda på orsaken till varför företag köper löneräkningstjänster i Österbotten.

Jag har valt att avgränsa mig till att göra undersökningen ur företagens synvinkel, det vill säga företag, som köper löneräkningstjänster av utomstående. Undersökningen har avgränsats till små företag med högst 20 anställda i Österbotten. Avgränsningen gjordes för att arbetets omfattning inte skulle bli för stort, samt för att jag ville göra undersökningen runt min hemkommun. Min enkätundersökning gjordes endast på svenska och jag begränsade mig därför till de svenskspråkiga kommunerna i Österbotten.

Eftersom löneräkning är ett brett område och det finns en mängd regler och lagar som skall följas, har jag valt att begränsa mig till att bara skriva om de mest väsentliga delarna rörande löneräkningen. Om man är intresserad av att läsa om hur lönerna uträknas konkret, råder jag att ni vänder er till någon lärobok inom löneräkning.

1.3 Forskningsmetod

Arbetets teoridel kommer att basera sig på varierande litteratur och artiklar inom ämnen outsourcing och löneräkning. Den empiriska delen kommer att basera sig på en webb- enkätundersökning samt sammanställning av enkätundersökningen resultat.

Jag använde mig av en webbenkät till min undersökning, för att kunna nå ut till en stor grupp på ett enkelt sätt. En webbenkät ger också respondenterna möjligheten att snabbt och enkelt delta i undersökningen i sitt eget kontor eller hemma.

2 LÖNERÄKNING

I Finland finns det över två miljoner löntagare. Löner är med andra ord viktiga för både hela den nationella ekonomin och för den enskilde löntagaren. Både löneutbetalningen och själva löneräkningen utgör regelbundna kostnader för företag, vilket i sin tur betyder att löneräkningen utgör en betydande faktor i företagets bokföring och betalningstrafik. Därför är också kopplingen mellan löneräkningen och ekonomiförvaltningen viktig. I små företag kan till och med samma person ha ansvaret över dessa båda, men i större företag är det vanligt att löneräkningen sköts av företagets personalförvaltning. Till personalförvaltningen hör inte bara själva löneräkandet, utan också uppgifter som rekrytering och uppgörande av arbetsavtal, uppföljning av arbetstagarnas semester, tjänstledigheter, uppföljning av arbetstider, pension och tolkning av kollektivavtal. (Syvänperä & Turunen 2009, 11-12)

Löneräkning i stora företags sköts ofta av flera personer. Större företag och bokföringsbyråer använder sig av personalförvaltningsprogram för löneräkningen och för lönebokföring. I mindre företag sköts löneräkningen oftast av företagaren själv som då kan ta hjälp av Microsoft Office Excel eller av löneräkningstjänster som till exempel Palkka.fi. Företag kan också sköta löneräkningen och ekonomiförvaltningen genom att köpa dessa tjänster av en utomstående bokföringsbyrå.

Till löne- och personalförvaltningen hör bland annat:

- Upprätthållande av personalens basuppgifter
- Löneräkning, betalning och rapportering till myndigheter av erhållna avgifter
- Lönebokföringens arkivering
- Intyg och ansökningar (sjukdagsersättning)
- Olika rapporteringar till skattemyndigheten, försäkringsbolag, folkpensionsanstalten samt till utmätningsbyråer.

(Anttonen & Hakonen 2010, 154)

2.1 Löneräknaren

Till löneräknarens uppgifter hör förutom löneräkningen och dess utbetalning också att känna till lagen, regler och de förändringar som sker inom dessa. Löneräknaren bör också kunna hantera löneräkningsprogram och rapportera till myndigheten. Uppgifter som löneräknaren hanterar är personliga och väldigt viktiga för lönetagaren vilket gör att löneräknaren bör vara serviceinriktad och ha god kommunikationsförmåga och även komma ihåg att hantera informationen konfidentiell. (Syvänperä & Turunen 2009, 13)

Löneräknarens arbetsuppgifter är också att registrera arbetstimmar för utbetalning av lön, räkna eventuella övertidsersättningar och kontrollera att skatten och andra avdrag, såsom pensionsavdrag och eventuella fackförbundsavgifter betalas enligt anvisningar. Löneräknarens uppgift är också att göra anmälningar till skatteverket, pensionsförsäkringsbolaget och till andra förvaltningar. Dessutom hör uppgörande av olika intyg och blanketter, såsom löneintyg och sjukdagspenningsansökan till löneräknarens uppgifter. Till löneräknarens uppgifter hör också att hantera löntagarens naturaförmåner, reseersättningar och semesterlön samt semesterlönens ersättningar. Löneräknaren svara också för frågor gällande löner till bland annat lönetagaren själv och skatteförvaltningen. Löneräknaren kan då bli tvungen att räkna löner även retroaktivt flera år tillbaka. (Kosonen & Pekkanen 2010, 145; Palkkavertailu.com 2012)

Löneräknarens arbete är i kontorsmiljö och är stillasittande. Arbetstiderna är vanligtvis normal kontorstid. Löneräknarens arbete betyder ofta arbete inom snäva tidsramar och under tidspress då lönerna skall hinna betalas ut inom utsatt tid. I mindre företag kan löneräknaren själv bli tvungen att ta ansvar över hela löneutbetalningen och de följder som uppkommer ifall lönen uteblir eller inte betalas ut i tid. (Palkkavertailu.com, 2012)

En löneräknare bör vara noggrann, ordningssam, kundbetjäningssvillig och ha ett bra minne. Löneräknare skall också kunna tillämpa lagar som rör löneutbetalning och de kollektivavtal som gäller för den specifika branschen. Löneräknaren skall också behärska de program som används och vara språkkunnig. Löneräknaren måste kunna arbeta under press då arbetet är bundet i tidsfrister, såsom lönens utbetalningsdatum. Arbetet bör således utföras flexibelt, snabbt och säkert. Lämplig utbildning för löneräknaren är andra stadiets merkonom utbildning eller kandidatexamen i företagsekonomi, tradenom. (Palkkavertailu.com, 2012)

Tabell 1 De största kvinnliga arbetsgrupperna (90-100% kvinnor inom arbetsgruppen) år 2008.

Yrkesgrupper	Samtliga	Kvinnor	Män	Andelen kvinnor (%)	Andelen män (%)
Alla som hör till kvinnliga yrkesgrupper (90–100 % kvinnor)	353 539	336 206	17 333	95	5
51321 Primärskötare och närvårdare	52 410	49 942	2 468	95	5
32311 Sjukskötare	49 285	45 708	3 577	93	7
411 Sekreterare, textbehandlare m.fl.	47 175	44 660	2 515	95	5
51311 Barnskötare och daghemsbiträden	26 700	25 967	733	97	3
91321 Sjukhus- och vårdbiträden	24 221	22 994	1 227	95	5
51312 Familjedagvårdare m.fl.	17 767	17 401	366	98	2
51331 Hemvårdare och hemhjälpare	15 590	15 167	423	97	3
2332 Barnträdgårdslärare	14 539	14 088	451	97	3
3431 Ledningssekreterare, avdelningssekreterare	14 369	13 473	896	94	6
51411 Herr- och damfrisörer	13 775	13 166	609	96	4
4121 Löneräknare, kassörer m.fl.	10 248	9 507	741	93	7
51326 Vårdare inom socialsektorn	9 900	8 919	981	90	10
32312 Hälsovårdare	8 538	8 473	65	99	1
22302 Avdelningsskötare	6 595	6 181	414	94	6
3443 Socialskyddstjänstemän	5 191	4 779	412	92	8

(Sysselsättningsstatistik 2008, Statistikcentralen)

Tabell 1 visar uppgifter från statistikcentralen för sysselsättning från år 2008. Gruppen för löneräknare, kassörer m.fl. sysselsatte totalt 10 248 stycken i Finland, 93 % av dessa var kvinnor och endast 7 % var män. Detta gör arbetsgruppen för löneräknare, kassörer m.fl. bland de största kvinnliga arbetsgrupperna i Finland. De arbetsgrupperna med något högre andel kvinnor är bland annat familjedagvårdare och barnträdgårdslärare. (Statistikcentralen, 2008.)

Tabell 2 Poolian palkkatutkimus 2012.

Työnimike	Palkka nyt €/kk 2012 (2011)	Palkkatoive €/kk 2012 (2011)
Assistant Controller	2791 (2838)	3259 (3138)
Controller	3850 (3882)	4370 (4310)
Kirjanpitäjä, ei tilinpäätöstai- toinen	2504 (2705)	2908 (2990)
Kirjanpitäjä, tilinpäätöstai- toinen	3318 (3244)	3673 (3566)
Osto- /myyntireskontran -hoitaja	2724 (2540)	3048 (2763)
Palkanlaskija	2709 (2579)	3102 (2700)
Talousassistentti	2484 (2387)	2694 (2510)
Taluspäällikkö	4761 (4687)	5136 (5393)

(Poolia.fi, 2012)

Tabell 2 innehåller uppgifter ur *Poolias* löneundersökning för år 2012. Ur tabellen framgår månadslönen i medeltal samt löneanspråk för de givna titlarna ur ekonomiförvaltningen. Parenteser innehåller uppgifter från år 2011. År 2012 var löneräknarens månadslön i medeltal 2 709 € och månadslönen i medeltal år 2011 var 2 579 €. Löneanspråk för löneräknare var också något högre år 2012 (3 102 €) än år 2011 (2 700 €). *Poolias* löneundersökning visar också att löneräknarens och reskontraskötarens löner hade stigit mest i jämförelse med år 2011s löner. Löneunder-

sökningen visar också att löneanspråken för ekonomiförvaltningen är ungefär 12 % högre än den verkliga lönen. Ur tabellen kan man till exempel se att en bokförrare utan bokslutskompetens månadslön år 2012 ligger i medeltal på 2 504 €, det vill säga 205 € mindre än löneräknarens medeltals lön. (Poolia.fi, 2012)

På *webbsidan mol.fi* fanns totalt 16 stycken lediga jobb i Finland som löneräknare/ palkanlaskija den 20.11.2012. Ett av dessa jobb fanns i Österbotten. På *webbsidan jobben.fi* fanns inte ett enda ledigt jobb som löneräknare/ palkanlaskija. (Mol.fi 2012; Jobben.fi 2012)

2.2 Löneräkning i praktiken

Lön som betalas till löntagaren på basen av utfört arbete, kallas för *tidsbaserad lön*. De vanligaste tidsbaserade lönerna är månadslön och timlön. Mindre vanligt är lön som betalas på basen av uppnått resultat, till exempel provisions- eller akkordlön. (Kosonen & Pekkanen 2010, 145)

Månadslön är en fast lön som utbetalas varje månad i samma storlek. Undantag i löneutbetalningen sker till exempel då en ny arbetstagare börjar arbetet i mitten av månaden, månadslönen utbetalas då genom att räkna månadslönen x faktiska arbetsdagar/månadens normala arbetsdagar. Månadslönen utbetalas vanligtvis en eller två gånger i månaden, löneperioden är då antingen en månad eller en halv månad.

Löneperioden för timlön är vanligtvis två veckor, och lönens storlek varierar beroende på utförda arbetstimmar. Utförda arbetstimmar meddelas till löneräknaren med hjälp av arbetslistor eller direkt via löneräkningsprogrammet. Utförda arbetstimmar kan också meddelas på annat vis, beroende på företag. (Kosonen & Pekkanen 2010, 145)

Arbetstagaren är skyldigt att leverera skattekort till arbetsgivaren vid utbetalning av lön. Skattekortsprocent är uträknat på föregående årsinkomster och dras av löner i form av förskottsinnehållning. Förskottsinnehållningens grundprocent erhålls

till en viss inkomstgräns, individuellt, och på överstigande del erhålls tilläggsprocent. Om arbetstagaren inte ger sitt skattekort till arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att innehålla 60 % av lönen i förskottsinnehållning. Förskottsinnehållningen räknas på varje löneperiod, det vill säga en eller två gånger per månad beroende på hur löneperioden är uppdelad. (Kosonen & Pekkanen 2010, 157)

Lönen och eventuella naturaförmåner bildar tillsammans *bruttolönen*. Från bruttolönen dras de lagstadgade avdragen, förskottsinnehållningen, arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift och arbetslöshetsförsäkringsavgift. *Nettolönen* är den som utbetalas till arbetstagare kontonummer, det vill säga bruttolönen efter alla lagstadgade avdrag. (Kosonen & Pekkanen 2010, 147-148)

Om inte något annat avtalats skall lönen utbetalas till arbetstagaren den sista dagen av löneperioden. Ifall grunden för lönen är kortare än en vecka, skall lönen utbetalas till arbetstagaren minst två gånger på månad. Lönen som utbetalas som vinstandel eller provision har en längre betalningsperiod, dock högst 12 månader. Om löneperiodens sista dag infaller på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton eller på en helgfri lördag skall lönen förfalla till betalning närmaste föregående vardag. (Arbetsavtalslagen 2001)

Då lönen är utbetald är arbetsgivaren skyldig att ge en uträkning för vilken grund lönen är uträknad på till arbetstagaren. (Arbetsavtalslagen 2001)

2.3 Arbetsgivarens skyldigheter

I beskattningen är arbetsgivare indelade som en *tillfällig arbetsgivare* eller som en *arbetsgivare med regelbunden löneutbetalning*. En arbetsgivare som betalar ut löner regelbundet skall anmäla sig till Skatteförvaltningens arbetsgivarregister, som görs med blanketten för etableringsanmälan Y1.

I beskattningen räknas ett företag som en arbetsgivare med regelbunden lönebetalning om löner betalas ut regelbundet till två eller flera löntagare eller om företaget samtidigt betalar lön till minst sex löntagare, även om anställningsförhål-

landen är tillfälliga eller avsedda att vara kortvariga. Ett företag med endast 1 fast anställd och/eller 1-5 anställda, vars anställning inte varar ett helt kalenderår räknas som en tillfällig arbetsgivare. I regel förs inte arbetsgivare som betalar lön tillfälligt in i arbetsgivarregistret, dock kan arbetsgivaren skriva in sig om den så önskar. (www.vero.fi 2011)

Kostnader som uppstår för arbetsgivaren, förutom kostnader för själva uträkningen det vill säga löneräknarens kostnad och programavgifter, uppstår också sociala avgifter som arbetsgivaren är skyldig att betala för varje utbetald lön.

Av utbetalda löner är arbetsgivaren skyldig att betala (procent för 2012):

- Socialskyddsavgift 2,12 %
- Arbetspensionsförsäkring 17,1%
- Arbetslöshetsförsäkringspremie 0,80 %
- Grupplivsförsäkringspremie, varierar beroende på företagets bransch, i medeltal runt 0,07 %
- Olycksfallsförsäkringspremie, fastställs på basen av utbetalda löner och riskerna för olycksfall i arbetet, vanligtvis ligger procenten omkring 0,5 %.

Socialskyddsavgiften inklusive *förskottsinnehållningen* betalas till skatteförvaltningen för varje löneperioden senast den tolfte följande månaden. De andra avgifterna betalas till försäkringsbolag. Dessa avgifter, exklusive *förskottsinnehållningen* som betalas av löntagaren själv, är alltså kostnader som arbetsgivaren står för och påverkar inte arbetstagarens utbetalda lön.

Från och med 2013 fastställer *arbetslöshetsförsäkringsfonden* (TVR) arbetslöshetsförsäkringspremierna. Tidigare har arbetslöshetsförsäkringspremierna betalats till försäkringsbolagen i samband med den lagstagade olycksfallsförsäkringen. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att både arbetsgivarens och arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden. Arbetslöshetsförsäkringspremien bestäms enligt arbetsgivarens utbetalda lönesumma, upp till 1 990 500 € betalas arbetslöshetspremie på 0,80 % och för den översti-

gande delen betalas 3,20 %. Gränsen för lönesumman justera enligt vad som anges i lagen om pension till arbetstagaren för varje år. Den enskilde arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie är 0,60 % av lönen. Arbetsgivaren betalar i regel två rater i förskott, i januari och maj. Ifall arbetstagaren betalar den högre premien är förskottsraterna 4, förfallodagar för betalning är då januari, mars, maj och september. (www.tvr.fi 2012)

Arbetsgivaren är också skyldig att göra periodskattedeclarering varje månad för utbetalda löner till skatteförvaltningen. Företag med liten omsättning kan ansöka om förlängd deklarations- och betalningsperiod hos skatteförvaltningen. Detta gäller företag vars omsättning under ett kalenderår är högst 50 000 € och som inte har några deklarations- eller betalningsförsummelser i beskattningen. Ifall förlängd deklarations- och betalningsperiod godkänns är perioden för företag med en omsättning på högst 50 000 € var tredje månad. Företag med en omsättning på högst 25 000 € är deklarations- och betalningsperioden för moms ett kalenderår och övriga skatter deklarerar och betalas var tredje månad. (www.vero.fi 2011)

För löner som utbetalats under ett kalenderår, är arbetsgivaren också skyldig att göra en årsanmälan till skatteförvaltningen, årsanmälan skall vara personrelaterad och anmälan används som grund för arbetstagarens förhandsifyllda skattedeclaration. Det hör oftast till löneräknaren ansvar att se till att dessa anmälningar och avgifter blir betalda inom utsatt tid. (Kosonen & Pekkanen 2010, 148-149)

Till lönetagaren är arbetsgivaren också skyldig att ge ett löneintyg över hela kalenderårets utbetalda löner senast den 15 januari. (Stenbacka & Söderström 2012, 159)

2.2.1 Ersättning för frånvaro på grund av sjukdom

Arbetsgivaren är också skyldig att betala ut lön för frånvaro på grund av sjukdom. Arbetsgivaren är alltså skyldig att betala ut lön för den tid som arbetstagaren är frånvarande från arbete på grund av sjukdom eller olycksfall. Arbetsgivaren är skyldig att betala ut full lön till arbetstagare vars anställningsförhållande varat i

minst en månad. Skyldigheten att betala ut full lön för sjukdomsfrånvarotiden varar till den nionde vardagen från dess att arbetstagaren insjuknade, dock högst tills det att arbetstagaren har rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963). Ifall arbetstagaren insjuknar före anställningsförhållandet varat i en månad är arbetsgivaren skyldig att betala 50 procent av arbetstagarens normala månadslön. (Arbetsavtalslagen 2001)

2.3.2 Semesterlön

Arbetsgivaren är också skyldig att betala ut lön för semester. Storleken på lönen under semester motsvarar ungefär samma som arbetstagaren skulle få för lön om den under samma tid skulle vara arbeta som vanligt. (Stenbacka & Söderström 2012, 137)

Arbetstagarens semester regleras av *semesterlagen*, som är en allmän lag för fastställande av semester. Arbetstagaren kan förhandla om bättre villkor för semester i kollektivavtal eller genom arbetsavtal, men det går inte att förhandla fram sämre villkor än de som är skrivna i semesterlagen. (Stenbacka & Söderström 2012, 133)

Intjäningen av semesterdagar pågår under kvalifikationsåret, det vill säga från och med den 1.4. till den 31.3. Då anställningsförhållandet varat längre än 1 år, tjänar arbetstagaren 2,5 semesterdagar per full kvalifikationsmånad. En full kvalifikationsmånad kräver minst 14 arbetsdagar eller 35 arbetstimmar, beroende på anställningsförhållandet. En arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar per månad eller mindre än 35 timmar och på så vis inte intjänar semesterdagar, har istället rätt till ledighet. För varje full kalendermånad under kvalifikationsåret har arbetstagaren rätt till två dagar ledigt vilket arbetsgivaren är skyldig att betala semesterersättning för. Arbetstagaren kan dock själv bestämma om han eller hon tar ut sin ledighet. (Stenbacka & Söderström 2012, 134-136. Semesterlagen 2005)

Semesterlönen skall utbetalas till arbetstagaren innan semestern börjar. För en semester som varar högst sex dagar får semesterlönen utbetalas på den normala löneutbetalningsdagen. (Semesterlagen 2005)

Semesterlön som räknas på basen av månadslön uträknas på följande vis, enligt semesterlagen:

$$\frac{\text{Semestertidens arbetsdagar} \times \text{månadslönen}}{\text{semestermånadens arbetsdagar}}$$

Enligt många kollektivavtal räknas semesterlönen på följande vis:

$$\frac{\text{Semesterdagar} \times \text{månadslönen}}{25}$$

25

Avdelaren 25 är de genomsnittliga semesterdagarna för en månad. Olika kollektivavtal har ofta egna bestämmelser för hur semesterlönen skall uträknas. (Stenbacka & Söderström 2012, 137-141)

När ett anställningsförhållande upphör är arbetsgivaren skyldig att betala semesterersättning till arbetstagaren för de semesterdagar som arbetstagaren inte tagit ut. Semesterersättningen är enligt semesterlagen 9 procent eller 11,5 procent ifall anställningsförhållandet varat över 1 år. (Semesterlagen 2005)

Enligt många kollektivavtal är arbetsgivaren också skyldig att betala ut *semesterpenning*. Semesterpenning är inte lagstadgad men många kollektivavtal har avtalat fram semesterpenning och den motsvarar ofta 50 procent av semesterlönen. Kollektivavtalen har också avtalat om när semesterpennigen skall utbetalas till arbetstagaren, oftast utbetalas semesterpennigen före semestern men i några kollektivavtal har det bestämts att semesterpenningen bara betalas ut ifall arbetstagaren återvänder till arbetet efter semestern. (Stenbacka & Söderström 2012, 143-144)

2.2.2 Skyldighet att följa kollektivavtal

Kollektivavtal är skriftliga avtal som gjorts mellan registrerande föreningar av arbetsgivare och registrerade föreningar av arbetstagare. Kollektivavtal är alltså avtal som uppgjorts mellan dessa föreningar av arbetsgivare och arbetstagare för att förbättra arbetstagarens löner och anställningsförhållanden. Kollektivavtal är

gjorda specifikt för olika branscher och arbetsgivaren är skyldig att följa det kollektivavtal som gäller för arbetsgivarens anställda. Kollektivavtalen kompletterar arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, semesterlagen och kollektivavtalslagen. Kollektivavtalen reglerar minimivillkoren för bland annat arbetstiden, lönen, tillägg, sjukdomsersättning, semesterlönen och uppsägningstiden.

Idén med kollektivavtal är också att skapa arbetsfred och på så sätt undvika strejker och andra påtryckningsmetoder från arbetstagare. I arbetsavtal kan man inte förhandla fram sämre villkor än de som står i kollektivavtalen, om dessa två står i strid mot varandra är arbetsavtalet ogiltigt till den del som strider mot kollektivavtalet. (Stenbacka & Söderström 2012, 11-12; Lag om kollektivavtal 1946)

2.2.3 Lönebokföring

Alla företag som är bokföringsskyldiga är enligt lag om förskottsuppbörd också skyldiga att ha lönebokföring över utbetalda löner. Andra löneutbetalare som inte är bokföringsskyldiga är istället anteckningsskyldiga. Lönebokföringen kopplar samman företagets ekonomiförvaltning med personalförvaltningen. För lönebokföringen är företag skyldiga att upprätthålla:

- Lönekort
- Lönelista
- Sammandrag över utbetalda löner

Av varje lönetagare, oberoende om lön utbetalas för bara en dag, skall lönekort upprätthållas. På lönekortet skall lönetagarens basuppgifter finnas såsom namn, personbeteckning, adress, hemkommun samt uppgifter om förskottsinnehållningen. Lönekortet skall också innehålla löneperiodens begynnelse- och avslutningsdag, lönen, avdragen som dragits av lönen, eventuella kostnadsavdrag och nettolönen, det vill säga summan som betalas till lönetagarens konto. Om lönetagaren har naturförmåner skall också de uppgifterna finnas med på lönekortet eller åtminstone finnas som bilaga. Lönelistan är en sammanställning av alla löner som blivit utbetalda på samma dag. På lönelistan skall löner för varje lönetagare fin-

nas enskilt samt den totala summan över alla utbetalda löner under perioden. Sammandraget över utbetalda löner förs för varje kalendermånads löner, förskottsinnehållningen och de sociala avgifterna. Sammandragets uppgifter används vid betalning av förskottsinnehållningen och betalningen av de sociala avgifterna samt för uppgörande av periodskattedeclareringen. (Stenbacka & Söderström 2012, 156-159)

Vid manuell bokföring bokförs löner enligt lönelistans slutsumma. I dagens läge förs lönelistans summor ofta över elektroniskt till bokföringen. Bruttolönen bokförs på lönekontots debet sida. Bruttolönens avdrag bokförs på kredit sida på de konton dit den hör, till exempel förskottsinnehållningen bokförs på förskottsinnehållnings skuld kontots kredit sida. Efter att ha bokfört alla avdrag och bruttolönen samt den utbetalda lönesumman skall debet och kredit sidorna vara i balans. (Stenbacka & Söderström 2012, 160)

2.3 Löneräkning i små företag

Löneräkningen i små företag sköts oftast av en person som ofta också sköter om företagets ekonomiförvaltning. I större företag sköts löneräkning av en eller flera löneräknare som endast sköter om utbetalningen av löner till personalen inom företaget. (Stenbacka & Söderström 2012, 14)

Små företag kan räkna löner manuellt eller ta hjälp av till exempel *palkka.fi*-tjänsten. Palkka.fi är en webbtjänst som upprätthålls av skatteförvaltningen och pensionsbolagen. Tjänsten är avsedd för små företagare, föreningar, stiftelser och hushåll och sådana löneutbetalare som inte betalar ut löner så ofta och kanske inte känner till alla arbetsgivarskyldigheter. Palkka.fi ger till exempel färdigt procentenheter för arbetslöshets- och arbetspensionsförsäkringar. Användningen av *Palkka.fi* sker med inloggning med nätbanks-koder eller katso-koder. Palkka.fi räknar automatiskt avdragen från bruttolönen och från tjänsten fås också löneintygen som skickas till lönetagaren och andra verifikationer som behövs vid lönebokföringen. Månads-, års- och andra anmälningar till skatteförvaltningen och arbetspensions-

bolagen kan också skötas via webbtjänsten, vilket underlättar för de ovanare löneutbetalarna. (Palkka.fi, 2011.)

2.4 Fel och risker med löneräkning

Enkelt kan man säga att löneräkning innebär att betala ut rätt lönesumma till rätt kontonummer på förutbestämt datum och det hör till löneräknarens uppgift att kontrollera att det går till så. De vanligaste riskerna med löneräkning är risker som löneuppgifternas riktighet, programmens användarrättighetsrisker och risken för att uppgifterna skall läcka till utomstående. Användarrättighetsriskerna som tillexempel att lön utbetalas till en löntagare som redan slutat, men till någon annans kontonummer eller att lön utbetalas till en påhittad person. För att undvika risker som dessa bör man regelbundet kontrollera att användarrättigheterna är uppdaterade och att rätt personer har de rättigheterna som behövs. (Koivu 2011)

Då det gäller löneutbetalningar har också ekonomiförvaltningen uppgifter, som att jämföra utbetalda löner med den förutbestämda budgeten för personalkostnader i företaget. Om utbetalda löner skiljer procentuellt mycket från budgeten bör ekonomiförvaltningen utreda varför. (Koivu 2011)

Löneräkning och utbetalningen av löner är en kritisk del av företaget som bör fungera under alla omständigheter. I mindre företag där löneräkningen sköts av en person är risken för att lönerna inte betalas ut i tid stor, till exempel ifall personen som sköter om lönerna plötsligt blir frånvarande från arbetet under en längre tid och det inte finns någon i företaget som kan sköta uppgifter under tiden. (Rättyä 2011, 39)

Informationssäkerheten är en viktig del vid löneräkning där personuppgifter behandlas och är en förutsättning att konfidentiell information inte hamnar i fel händer. Personuppgiftslagen 32 § behandlar skyldigheten för företag att skydda personuppgifter mot bland annat obehörig åtkomst och mot förstörelse, ändring och utlämnande. I personuppgiftslagen står stadgat att företag skall genomföra de tekniska och organisatoriska åtgärder som behövs för att skyddas personuppgifterna.

En fungerande informationssäkerhet förutsätter att alla i personalen känner till instruktionerna och kontinuiteten för informationssäkerheten då säkerheten måste fungera även då omständigheter ändras och även ifall personalen byts ut. (tietoturvaopas.fi 2013, Personuppgiftslag 1999)

3 OUTSOURCING

Begreppet *outsourcing* betyder att man som företagare överför en del av sin verksamhet till ett utomstående företag. Outsourcing betyder alltså att man köper tjänster eller produkter som tidigare utförts inom företaget av externa leverantörer. Avtalet med de externa leverantörerna bör vara fortlöpande och inte handla om enstaka köp då man talar om outsourcing. Som exempel på olika tjänster som ofta outsourcas inom företag kan nämnas till exempel städtjänster, säkerhetstjänster och arbetshälsovårds tjänster. I dagens läge är it- förvaltning och underhåll samt löneräkning typiska delar i företag som outsourcas. Outsourcing av löneräkningen betyder att ett externt företag, ofta bokföringsbyråer, tar över ansvaret för allt som har med löneräkningen att göra, vilket ofta innebär allt från anställningsförhållande till utbetalningen av lönerna. (Lindberg, Kahn & Krouthén 2009, 15-16; Aalto, Peltomäki & Westermarck 2007, 21-22)

Begreppet outsourcing växte fram i början på 1990 och outsourcing har sedan dess varit en betydande faktor i ett mer dynamiskt näringsliv. I samband med ökad konkurrenskraft under nittio-talet blev företag tvungna att skilja på sina styrkor och svagheter igen för att klara av den ständigt föränderliga affärsbehovens krav på effektivitet, snabbare reaktionsförmåga och kontinuerlig bättre service. Outsourcing av stödtjänster började med informationstekniken och fortsatt sen med stödtjänster för bland annat ekonomi- och personalförvaltning. (Abrahamsson & Karlöf 2011, 26; Kiiskinen mfl 2002, 99-100.)

Utkontraktering är ett svenskt ord för outsourcing som har använts en del, men outsourcing är ännu det ord som används idag i svenskan. Tydligaste beskrivningen av outsourcing och vad outsourcing innebär är att man som företagare överför ansvaret för en verksamhetsdel till ett externt företag. Verksamhetsdelen som överförs finns alltså redan inom företaget och outsourcing börjar med att man för över den delen till ett externt företag. Outsourcing är alltså ett begrepp som beskriver inköp av funktioner från ett externt företag. "Sourcing" används då man talar om leverans av tjänster och funktioner överlag. Outsourcing betyder att hela aktiviteten förflyttas, bör beaktas att det inte handlar om utlokalisering där företag

placerar sina egna fabriker på olika platser och i olika länder. (Lindberg m.fl. 2009, 15-16; Bellgran & Säfsten 2005, 443)

3.1 Outsourcing idag

En orsak till varför outsourcing har blivit vanligare bland företagen är att företag sätter större fokusering på sin kärnverksamhet. Då företagen har bestämt sig för vad som är deras kärnverksamhet och fokuserat på den har de sen valt att outsource de andra delarna som inte direkt berör kärnverksamheten. Viktigt är att den delen som outsourceas verkligen är avskilt från kärnverksamheten vilket annars kan medföra stora problem för företaget. (Bellgran m.fl 2005, 443)

Dagens globalisering påverkar också outsourcingen positivt. Konkurrensen har ökat tack vare möjligheterna av ökad kommunikering och allt flera branscher väljer att splittra upp produktionsprocesserna både lokalt och globalt. Framväxande ekonomier såsom Asien, Europa och Sydamerika är länder där allt flera varor och tjänster produceras i. Tack vare datorer och internet som gör det möjligt att kommunicera i realtid oberoende var man än befinner sig har ökat framväxten av det globala näringslivet. (Abrahamsson & Karlöf 2011, 25-26)

Under hösten 2006 gjordes en undersökning på användningen av outsourcings tjänster i Norden, undersökningen visade att Finländska företaget använder i medeltal flera outsourcingsavtal än vad de andra nordiska länderna gör. Undersökningen visade också att Finland har lång erfarenhet av just outsourcing, då 80 % av de som outsourcear delar av företaget har haft outsourcing avtal i minst 5 år. Under 2006 då undersökningen gjordes var informationsteknik den del som outsourceades mest med hela 60 %. Löneräkningens, tillsammans med ekonomi- och personalförvaltningens, outsourcingprocent var år 2006 under 30 %. (Lumijärvi 2007, 199-201)

En faktor till varför outsourcing av just löneräkningen har ökat i dagens läge, är att behovet av att anställa nytt folk har ökat inom löneräkningen. De äldre som tidigare tagit hand om löneräkningen går i pension och nytt folk behövs till företagen. Att hitta ny personal som är sakkunniga är ingen lätt sak, det kan dessutom

bli dyrt och kanske inte ens finns att få. En annan betydande faktor till varför outsourcingen av löneräkningen har ökat är för att säkra löneutbetalningen i mindre företag där löneräkningen tidigare har sköts av en person. (Rättyä 2011, 39)

3.2 Uppgörande av outsourcingavtal

Kvaliteten på outsourcingtjänsten är beroende av hur själva avtalet är uppgjort. Outsourcingavtal måste tydligt innehålla vilken tjänst som skall levereras, till vilket pris tjänsten levereras och avtalet måste uppfylla ändamålet för själva outsourcingen. Företagen som bestämmer sig för att outsource måst tydligt kunna svara på vilka mål de vill uppfylla med outsourcingen och dessa mål måste vara tydliga för det externa företaget då avtalsprocessen inleds. (Lindberg mfl. 2009, 19)

Avtalsprocessen ser olika ut beroende på om man ser ur kundens, det vill säga företaget som outsource eller ur det externa företaget synvinkel, det vill säga det företag som säljer tjänsterna. Företagen som enbart sysslar med att producera tjänster till andra företag, har ofta en färdig uppgjord modell för hur avtalet mellan parterna skall uppgöras. (Lindberg mfl 2009, 25)

För att ta reda på hur mycket outsourcing av just löneräkningen skulle kosta bör man begära offerter av olika företag som har kärnverksamhet i försäljning av löneräknings tjänster. Offert görs för att företagen skall ha en grund av vilken de kan räkna ut hur stora kostnader outsourcingen kommer att utgöra. Åtminstone nedanstående uppgifter bör då meddelas för att offerten skall kunna bli så pålitlig som möjligt.

- Antalet löntagare
- Betalningsvolym/mån
- Vilket/vilka kollektivavtal som skall följas
- Lönekaraktär (månadslön, timlön, provisionslön osv.)
- Betalningsdagar för varje månad
- Arbetstidsuppgifter

- Hur reseräkningar behandlas
- Hur lönespecifikationen ges till lönetagaren
- Vilket bokföringsprogram som används
- Vilken bank företaget använder sig av för att betala ut löner
- Är företaget i behov av andra lagstadgade rapporter, utöver de vanliga

Dessa uppgifter underlättar när offerter görs och på samma gång byggs ett förtroende upp mellan de två samarbetsparterna. Det lönar sig för båda parterna att tydlig gå igenom varje punkt för sig så att båda parterna är medveten om vad som gäller och onödiga missuppfattningar minskar. (Rättyä 2011, 39)

Bilaga 1 innehåller en offertansökan -blankett från *taloushallintoliitto.fi* (på svenska Ekonomiadministrationsförbundet) som är ett förbund som finns till för att förbättra bokföringsbyråernas bransch med hjälp av dess medlemmar och deras företag. Offertansökan innehåller förutom uppgifter ovan också frågor om företags form, det vill säga om företaget som önskar en offert för löneräkning är ett öppet bolag, aktiebolag, förening osv. I offertansökan skall den ansökande också ge uppgifter om bland annat vilka/vilket kollektivavtal som företaget följer samt uppgifter om företaget har fackförbundsavgifter, indrivningar, fpa- ansökningar och olycksfallsförsäkringsansökningar. (taloushallintoliitto.fi 2012)

När företagen sen godkänner de villkor som ställts upp av båda parterna bör ett skriftligt avtal undertecknas. I samband med detta är det bra att även underteckna avtal om tystnadsplikt så att uppgifterna som överläts inte hamnar i fel händer. Skriftligt avtal är bra för att båda parterna skall ha arbetsfördelningen på svart och vitt och för att personer i båda företagen kan bytas ut och för att informationen skall nå ut till alla, även de som inte var med då avtalet gjordes. Skriftligt avtal är också bra för att kunden som köper tjänster av till exempel bokföringsbyråer skall veta vilka uppgifter denne betalar för. Även fast ett muntligt avtal är bindande kan man undvika många konflikter genom att uppgör avtalet skriftligt. (Rättyä 2011, 40; taloushallintoliitto.fi 2009)

Man bör komma ihåg att fast man outsourcat sin löneräkning till utomstående och med det gett över uppgifter och ansvaret till någon annan finns det också ansvar

som inte går att ge över till någon annan, ansvaret att följa arbetslagstiftningen och kollektivavtal stannar kvar hos arbetsgivarföretaget. Också där det finns rum för olika tolkningar i till exempel kollektivavtal, ligger det slutliga ansvaret hos arbetsgivarföretaget. Ansvaret för personuppgifter som ges ut vid outsourcing stannar också kvar hos arbetsgivarföretaget, som med andra ord har ansvaret över att personuppgifterna behandlas enligt personuppgiftslagen. (Rättyä 2011, 40; tietoturvaopas.fi 2013)

När begynnelseskedet av outsourcingen startar, ingen skillnad om det är frågan om ett företag med tio eller tusen lönetagare, är det bra att göra upp någon slags projektplan och gå igenom den tillsammans. Båda företagen behöver reservera tillräcklig med tid och resurser för att outsourcing av löneräkningen skall gå så smidigt som möjligt. Tidsplanen för hur och när överföringen av uppgifterna skall ske bör följas noggrant. Om överföringen sker i mitten av året bör man också göra upp vem som ansvarar för de lagstadgade års anmälningarna. För att möjliggöra outsourcingen av löneräkning bör också fullmakter ges för att det externa företaget skall ha tillgång till all behövligt material. De mest vanlig fullmakterna som behövs är till banken och Katso. (Rättyä 2011, 40)

3.3 Fördelar med outsourcing

Den största orsaken till outsourcing av löneräkning är att minska på kostnader. Alla företag vill ju såklart minska sina kostnader så mycket det går. Löneräkning är ingen billig del utan utgör ofta höga kostnader såsom olika tekniska kostnader för program samt personalkostnader. Genom att outsourca löneräkningen får företag också hjälp av sakkunnig personal som annars vore svåra hitta och dessutom innebär extra kostnader för företaget. (Pollitt 2005, 3; Ekberg 2011, 182)

Outsourcing ändrar *fasta kostnader* till *rörliga kostnader*, vilket innebär mera flexibla kostnader för företag. Fasta kostnader består bland annat av personal, lokaler och programvara. Genom att outsourca förändras dessa kostnader och blir mer rörliga då man istället bara betalar för de tjänster man väljer att använda sig

av. Fasta kostnader har dock den fördelen att resurser kan flyttas och användas där de för tillfället behövs. De rörliga kostnaderna i detta sammanhang bestäms av outsourcingavtalet, tjänster utförs endast enligt dess ramar och tjänster utöver avtalet medför extra kostnader. (Lindberg mfl. 2009, 19)

Outsourcing ger också företagen större flexibilitet, eftersom tjänsten som outsourcas lättare kan avslutas. Avslutning av tjänster som köps av utomstående företag kan avslutas genom att man säger upp outsourcingavtalet. Om samma tjänst skulle utföras inom företaget skulle en avslutning innebära samarbetsförhandlingar, uppsägningar, pensionsplaneringar, informationstillfällen och i vissa fall blir företagen också tvungen att gå ut i medier. (Aalto mfl. 2007, 21-22)

Outsourcing kan också fungera som ett verktyg vid större förändringar inom företag, då företag som säljer outsourcings tjänster tenderar att kunna hantera förändringar bättre än då förändringar sker internt. Företag har ofta en tendens att undvika förändringar och reagera först då skada redan har skett. Genom att outsource delar av verksamheten ges kontinuerligt förbättringar vilket i sin tur ger en grund för företag att hantera förändringar bättre. (Kiiskinen mfl. 2002, 87-88.)

En annan fördel med outsourcing är att företagen får mer kontroll över verksamheten. Eftersom det är företagen som själva bestämmer produktiviteten på tjänsten blir också uppgifterna gjorda mer noggrant och rapporterna blir mera punktliga. Den externa leverantören som tar sig an verksamheten har också en större flexibilitet att ändra sig då förhållande ändras. På samma gång blir personalsituationen mer anpassningsbar genom att företaget kan styra behovet av personalen bättre till exempel om mer personal behövs enbart under vissa tider på året är outsourcing en smart lösning. (Pollitt 2005, 4; Ekberg 2011, 183)

Fördelar med outsourcing uppstår också då företaget som valt att outsource kan sätta större fokusering på specialisering av verksamheten inom företaget där de har konkurrensfördelar gentemot andra företag, det vill säga fokusering på kärnverksamheten. Verksamheten som inte är kärnverksamhet kan bättre och billigare utföras av externa företag som har just den tjänsten som kärnverksamhet. Tillgång till mera kunskap och minskande av sårbarheten tillkommer också då det externa

företaget tar över den största delen av ansvaret för tjänsten. (Pajarinen 2001, 21; Lindberg mfl. 2009, 19)

Outsourcing kan också ge företagen en bättre företagsimage. En samarbetspartner vars namn förknippas med trovärdighet, framgång eller kvalitet stärker inte bara företagets image utan också produkterna och tjänsternas image. Till exempel kan en känd restaurangkedja i närheten av arbetsplatsen öka intresset för den specifika arbetsplatsen eller ett välkänt säkerhetsföretag öka trovärdigheten för företags kompanjoner. (Kiiskinen mfl 2002, 87)

Outsourcing av löneräkning medför också mer anpassad och tillgänglig information till de anställda, med både mer lyhörd kundtjänst och större självbetjäning anpassad för de anställda. Med detta kommer också de anställda på företaget att känna sig mer hörd av sin arbetsgivare och det medför bättre prestation till företaget. Outsourcing av löneräkning är också relativt lätt eftersom det är en helt avskild del som i sin helhet kan placeras hos någon bokföringsbyrå. (Pollitt 2005, 4; Rättyä 2011, 39)

3.4 Nackdelar med outsourcing

Outsourcing medför också kostnader och risker. Att hitta ett passande företag att outsourca sin verksamhet till kan medföra stora kostnader. Det externa företaget måste nämligen gå att lita på till 100 % och avtal måste göras upp mellan företagen. Endast avtalet medför kostnader som blanda annat kostnader för uppgörandet av avtal, någon utomstående behövs kanske för att avtalet skall blir rätt gjort, sen behöver också avtalet övervakas så att båda företagen håller sina delar av avtalet. Avtalet som görs mellan företagen är också grunden för vilka tjänster som utförs, allt som inte finns med i avtalet innebär extra kostnader. Då man gör upp outsourcing-avtal bör man beakta så mycket som möjligt för att minska extra kostnader som kan uppstå för att utföra tjänster som inte från början funnits med i avtalet. (Pajarinen 2001, 17-18; Ekberg 2011, 183)

Bristfällig planering eller strategisk planering för att genomföra en kortsiktig kostnadseffektivitet kan leda till att företag i misstag outsourcar sin kärnverksamhet och därmed förlora sin konkurrenskraft. Positionen på marknaden försämras då avsevärt och företaget förlorar också sin trovärdighet bland sina samarbetspartners. Företagare bör beakta noga vilken del av företagets tjänster de bestämmer sig för att outsourca för att behålla positionen på marknaden. (Pajarinen 2001, 18)

I samband med outsourcing blir man som företagare också tvungen att dela med sig av sina affärshemligheter, vilket gör att förtroendet för samarbetspartnern är viktigt. Det tar också tid att till fullo kunna lita på samarbetspartnern och man kan under tiden inte dra full nytta av de förmåner som samarbetspartnern erbjuder. Samarbetspartnerna kan också ha annorlunda företagskultur som kan medföra oväntade kostnader. Kostnadseffektivt kan också vara svår att nå ifall tjänstens tillgänglighet är begränsad. Säkerheten kan också medföra problem ifall det externa företaget blir utsatt för hackers. Då är risken att den känsliga informationen som gets till det externa företaget läcker till utomstående. (Pajarinen 2001, 18; Ekberg 2011, 184)

Riskerna med outsourcing är också att kvaliteten på tjänsterna kan blir sämre. Företag som har outsourcing som sin kärnverksamhet kan endast öka på sin egen vinst genom kostnadsbesparningar inom företaget då avtalen mellan företagen oftast är baserat på ett fast pris. Då man använder sig av outsourcing är uppföljningen viktig så att inte kvaliteten på tjänsten man köper blir sämre. Företagare som väljer att outsourca blir tyvärr även beroende av det externa företags framgång. Ifall det externa företaget konkursar med företagets uppgifter innebär det också problem för arbetsgivareföretaget som gett ut sina uppgifter. (Ekberg 2011, 184)

Arbetsmoralproblem kan också uppstå i samband med outsourcing. Då företag väljer att outsourca någon verksamhet inom företaget påverkar det automatiskt den personal som blir kvar på företaget. Risken att den kvarstående personalen blir oroliga över att också deras arbetsuppgifter flyttas över på externa företag ökar. Dessa problem kan minskas genom att ge ut tydlig information om vad som händer i företaget till den övriga personalen för att minska otydligheter och få per-

sonalen att förstå att det inte innebär att också deras arbetsuppgifter kommer försvinna ur företaget. (Ekberg 2011, 184)

Outsourcing av löneräkningen medför risker hela tiden då uppgifter överförs mellan företagen fram och tillbaka. Risken att uppgifter försvinner och inte arkiveras på rätt sätt ökar desto flera personer som behandlar uppgifterna. Det är med andra ord också skäl att avtala om ansvarsfördelningen mellan företagen, vem eller vilka som är kontaktpersoner, det vill säga de som har rätt att anmäla nya arbetstagare, meddela deras basuppgifter och eventuellt ändra redan anmälda uppgifter, löneförhöjningar och bonusar. Vilka personer ansvarar för att meddela arbetstagarnas sjukfrånvaro och avslutande av arbetsavtal för att minska fel i utbetalningen av löner och för att minska riskerna att uppgifterna hamnar i fel händer. Problem med hantering av uppgifter kan vara till exempel löneförhöjningar, ifall uppgifterna om förhöjningar inte når fram till löneräknaren i tid vilket leder till att förhöjningar inte utbetalas i tid. God kommunikation mellan företagen är viktigt för att nya uppgifter skall nå löneräknaren i god tid. (Koivu 2012, 52-53; taloustaito.fi 2011)

Tvister kan uppstå också då löntagaren upptäcker fel i lönen, men arbetsgivarföretaget inte vill korrigera felet eller anser att det inte är något fel. Det externa företaget som har hand om löneräkningen hamnar då som mellanhand, som egentligen inte kan göra något åt felet då arbetsgivarföretaget bestämmer. I sådana fall blir ofta både arbetsavtals jurister och fackförbundets jurister tvungna att delta för att lösa tvisten. Kollektivavtalen kan också förorsaka liknande problem. Tolkningen av kollektivavtal kan skilja sig både mellan arbetsgivarföretaget och löntagaren samt mellan arbetsgivarföretaget och det externa företaget som tagit sig an löneräkningen. (Koivu 2012, 53; taloustaito.fi 2011)

4 DEN EMPIRISKA UNDERSÖKNINGEN

Jag har valt att göra den empiriska undersökningen i form av en enkätundersökning. Termen *enkät* kommer ursprungligen från franskans *enquête*, vilket betyder rundfråga eller enkät. I engelskan använder man *questionnaire* då man pratar om enkätundersökningar, *questionnaire* kan direkt översättas till frågeformulär.

Enkätundersökningar delas oftast upp i två grupper, postenkäter och gruppenkäter. Postenkäter är undersökningar som sänds med post medan man med gruppenkäter menar enkätundersökningar som görs i skolor eller liknande sammanhang där flera personer är samlade på ett och samma ställe och lätt kan nås med ett frågeformulär. Vid gruppenkäter är också den som samlar in svararen närvarande och på så vis kan förklara vissa frågor mer genomgående om det så behövs. Min enkätundersökning är en webbenkät som är i likhet med postenkät men istället för att sändas ut per post sänd enkäten ut via e-post.

När man har bestämt sig för att göra en enkätundersökning måste man för det första ha undersökningens syfte klart. Vid begynnelse skedet bör man också ha klart om man vill göra en *kvalitativ* eller *kvantitativ* undersökning eller en kombination av dessa två. Man kan enkelt säga att kvantitativ har med siffror och statistik att göra och kvalitativ är då man helt undviker siffror och statistik. Kvalitativa undersökningar är mera i form av djupinterjuver och innehåller inte data som direkt kan mätas. Som exempel kan nämnas att om man vill få reda på om ett visst antal procent av befolkningen tycker på ett visst vis är undersökningen kvantitativ och undersökningen är kvalitativ då man istället vill försöka förstå varför människor reagerar på ett visst sätt. Min enkätundersökning kommer att innehålla en kombination av både kvalitativ och kvantitativ undersökning eftersom min enkät innehåller frågor med färdiga svarsalternativ som kan mätas i statistik samt frågor med öppna svar där respondenten kan fritt formulera sitt svar. (Trost 2001.)

4.1 Webbenkäten

Min enkätundersökning är gjord med Vasa Yrkeshögskolas E-lomake applikation. E-lomake är en applikation som kan användas för att göra webb-baserade gallupar och undersökningar. E-lomake applikationen ger också möjlighet att föra över resultaten till olika dataformat, bland annat csv- och excelformat.

Min enkät består av totalt 25 frågor och är uppbyggd först med allmänna bakgrundsuppgifter om företaget och sedan frågor som rör löneräkningen. De först bakgrundsfrågorna besvarade av alla. Frågorna om löneräkning var beroende av hur fråga om hur lönerna räknas besvarades. Skilda frågor riktade till företag som köper löneräkningstjänster av tex. bokföringsbyrå och skilda frågor till de som räknar lönerna själva inom företaget.

Min webbenkät består av både slutna frågor och öppna frågor, det vill säga frågor med färdiga svarsalternativ där respondenten väljer svarsalternativ utgående av de färdiga alternativen. Ett par öppna frågor finns också med i enkäten, där respondenten fritt kan svara med egna ord. Eftersom det är lättare att sammanställa och analysera frågor med slutna alternativ valde jag att ha flest sådana frågor. Dock gav jag också de flesta frågorna ett alternativ för annat eller övrigt, med en textruta där respondenten kunde fylla i ett eget svarsalternativ om den så önskade. Bilaga 3 innehåller enkätfrågorna som skickades ut till företagen.

Enkätens svar har sammanställts med hjälp av *SPSS* samt *Microsoft Office Excel*. *SPSS* är ett program, som används vid sammanställande av statistik och jag valde att använda mig av detta eftersom studerande vid Vasa Yrkeshögskola har tillgång till programmet. Excel användes främst för att jag själv är bekant med excel från tidigare och för att programmet har många färdigheter som kan användas vid sammanställande av statistik.

4.2 Val av företag ur kontaktdatabas

Min enkätundersökning skickades ut per e-post till totalt 91 företag. Bilaga 2 innehåller meddelande som skickades ut samt påminnelse meddelandet som skickades ut 7 dagar efter det första meddelandet.

Företagen valdes ut med hjälp av Vasa Yrkehögskolas kontaktdatabas. Från kontaktdatabasen valde jag ut företag på basen av företagets verksamhetsort samt antal anställda. Jag hade tänkt välja ut företag vars verksamhetsort var Österbotten, men kontaktdatabasen gav inget resultat då jag sökte på Österbotten. Jag blev istället tvungen att söka på kommuner, och jag valde då att begränsa mig till de svenska språkiga kommunerna i Österbotten. Skolans kontaktdatabas är uppbyggd med färdiga alternativ för antal anställda, så jag begränsad mig till de med antalet anställda 5-9 och 10-19. De svenskspråkiga kommuner i Österbotten som jag sökte på var Jakobstad, Korsholm, Korsnäs, Kristinestad, Kronoby, Larsmo, Malax, Nykarleby, Närpes, Pedersöre och Vörå. Kontaktdatabasen gav resultat med företagets namn samt kontakt person i företaget. Med hjälp av dessa uppgifter sökte jag reda på företagets hemsida och plockade ut kontaktpersonens e-post adress. Ett fåtal företag hade ingen hemsida eller e-postadress, så jag blev tvungen att sortera bort dessa.

Min enkät skickades ut den 12.3 och den 18.3 skickade jag ut en påminnelse att enkäten är öppen ännu i 3 dagar. Enkäten stängdes den 21.3 med totalt 46 svar. Svarsprocenten på enkäten blev 50,55 % vilket var högre än vad jag hade förväntat mig. Jag kommer här att analysera svaren i den ordning som enkäten var uppbyggd.

4.3 Analysering av bakgrundsinformation

Bakgrundsinformation kommer att analyseras i relation till hur löneräkningen sköts i företagen eftersom syftet med bakgrundsinformation var att analysera om till exempel någon specifik bransch outsource sin löneräkning mera. Frågorna kring bakgrundsinformation besvarades av alla och var inte beroende på hur företagen räknade sina löner.

Tabell 3. Antal anställda

Antal anställda		Hur sköts löneräkningen		Totalt
		Räknar själv	Köper tjänster	
under 5	Antal	4	0	4
	%	8,7 %	0,0 %	8,7 %
5-9	Antal	7	11	18
	%	15,2 %	23,9 %	39,1 %
10-15	Antal	10	4	14
	%	21,7 %	8,7 %	30,4 %
15 eller flera	Antal	10	0	10
	%	21,7 %	0,0 %	21,7 %
Totalt	Antal	31	15	46
	%	67,4 %	32,6 %	100,0 %

Först frågan i enkäten var antalet anställda i medeltal. Tabell 3 visar antalet anställda i relation till hur företagen sköter sin löneräkning. Tabellen visar att de 4 företag med under 5 anställda räknar lönerna inom företaget. Den största gruppen som valt att outsourca löneräkningen är de med antalet anställda 5-9, där 11 valt att köpa löneräkningstjänster och 7 företag sköter sin löneräkning själva. Av företagen med 15 eller flera anställda hade ingen av respondenterna outsourcat sin löneräkning.

Tabell 3 visar också att av de totala 46 svaren räknar 31 lönerna själva och 15 företag har outsourcat sin löneräkning.

Den andra frågan i enkäten var *vilket årtal företaget grundades*, tanken med frågan var att försöka få reda på om outsourcing av löneräkningen varit större under något årtionde. Tabell 4 visar årtionden då företagen grundades samt antalet som valt att räkna löner själv respektive de som outsourcat löneräkningen. Procentuellt var det företag grundat på 1960 – talet som outsourcat sin löneräkning mest. Tabellen visar också att företag grundade på 1990 – talet också till en stor del valde att outsourca löneräkningen. Här kunde jag också ha ställt frågan om vilket årtal

företagen hade inlett sina outsourcing avtal för att kunna ge en bild av ifall outso-
urcings avtal gjorts mera under något årtionde.

Tabell 4. Årtionde då företagen grundades

Årtionde		Hur sköts löneräkningen		Totalt
		Räknar själv	Köper tjänster	
1950- talet eller tidigare	Antal	7	2	9
	%	15,2 %	4,3 %	19,6 %
1960- talet	Antal	3	5	8
	%	6,5 %	10,9 %	17,4 %
1970- talet	Antal	3	2	5
	%	6,5 %	4,3 %	10,9 %
1980- talet	Antal	13	3	16
	%	28,3 %	6,5 %	34,8 %
1990- talet	Antal	2	3	5
	%	4,3 %	6,5 %	10,9 %
2000- talet	Antal	3	0	3
	%	6,5 %	0,0 %	6,5 %
Totalt	Antal	31	15	46
	%	67,4 %	32,6 %	100 %

Tredje bakgrundsfrågan gällde i vilken bransch företaget verkar där de färdiga svarsalternativen var byggnads, industri, livsmedel/restaurang samt övrigt. Ur tabell 5 ser man att övrigt var det svars alternativ som 47,8 % valde. För att kunna analysera ifall någon av branscherna använde sig mer av outsourcing än andra borde jag ha angett flera svars alternativ för respondenterna att välja mellan. Om man bortser från svarsalternativet övrigt är industri branschen den som outsourcat sin löneräkning mest procentuellt. Det är dock ingen större skillnad mellan byggnads- och livsmedelsbranschen.

Tabell 5. Verksamhetsbransch

Bransch		Hur sköts löneräkningen		Totalt
		Räknar själv	Köper tjänster	
Byggnads	Antal	5	2	7
	%	10,9 %	4,3 %	15,2 %
Industri	Antal	7	3	10
	%	15,2 %	6,5 %	21,7 %
Livsmedel/Restaurang	Antal	5	2	7
	%	10,9 %	4,3 %	15,2 %
Övrigt	Antal	14	8	22
	%	30,4 %	17,4 %	47,8 %
Totalt	Antal	31	15	46
	%	67,4 %	32,6 %	100,0 %

Den sista gemensamma fråga för alla företag var vilka typer av löneslag som betalas ut i företaget. De färdiga svarsalternativen var månadslön, timlön och provisionslön. Här kunde respondenterna välja flera alternativ, vilket gör att den totala summan svar blev större. Tabell 5 visar att nästan alla respondenter betalade ut både månadslöner och timlöner och bara 5 företag betalade ut provisionslöner.

Tabell 6. Löneslag

	Löneräkningen		Totalt
	Räknar själv	Köper tjänster	
Månadslön	25	15	40
Timlön	30	11	41
Provisionslön	2	3	5
Total	57	29	86

4.4 Analysering av löneräkning inom företaget

Enkätens andra del som handlar om löneräkningen var beroende av hur frågan, *hur räknar ni löner i ert företag*, besvarades. Jag börjar med att analysera svaren där respondenterna hade svarat att löneräkningen sköts inom företaget.

Tabell 7. Orsak till löneräkning inom företaget

	Antal	Procent
Lämplig utbildning / kunskap	17	54,8 %
Kostnadsbesparing	11	35,5 %
Ingen lämplig samarbetspartner	1	3,2 %
Annat	2	6,5 %
Totalt	31	100,0 %

Tabell 8. Orsak i relation till antalet anställda

					Totalt
	lämplig utbildning / kunskap	kostnadsbesparing	ingen lämplig samarbetspartner	Annat, vad	
under 5	2	2	0	0	4
5-9	2	4	0	1	7
10-15	7	1	1	1	10
15 eller flera	6	4	0	0	10
Totalt	17	11	1	2	31

Tabell 7 och 8 visar orsakerna till varför företagen hade valt att räkna lönerna själva inom företaget. De färdiga svarsalternativen för frågan om orsaken till varför de valt att hålla löneräkningen inom företaget var:

- Lämplig utbildning och kunskap finns inom företaget
- På grund av kostnadsinbesparingar

- Ingen lämplig samarbetspartner finns
- Annat, vad?

Till det sista svarsalternativet fanns också en textruta där respondenten gavs möjligheten att själv skriv in en orsak till varför de valt att hålla löneräkningen inom företaget. Tabell 7 visar att 54,8 % av respondenterna ansåg att orsaken till varför löneräkningen sker inom företaget var på grund av att en lämplig utbildning eller kunskap fanns inom företaget. 35,5 % ansåg att det var på grund av kostnadsinbesparingar. De två som valde sista alternativet gav kommentarerna:

- Då vet man att det blir rätt
- Vi är en bokföringsbyrå som räknar löner åt andra.

Tabell 8 med orsaken i relation till antalet anställda visar att kostnadsinbesparings orsaken ökar i vis mån med att antalet anställda ökar.

Tabell 9. Program som används

	Antal	Procent
Excel	4	12,5 %
Palkka.fi	2	6,3 %
Annat	26	81,2 %
Totalt	32	100,0 %

Tabell 10. Använd tid per månad

	Antal anställda				Procent	Totalt
	under 5	5-9	10-15	15 eller flera		
under 1 timme	4	1	1	0	20,0 %	6
2-5 timmar	0	5	5	1	36,7 %	11
5-8 timmar	0	1	2	5	26,6 %	8
över 8 timmar	0	0	1	4	16,7 %	5
Totalt	4	7	9	10	100,0 %	30

Tabell 9 och 10 innehåller uppgifter om programmen som används vid löneräkningen samt uppskattad tid per månad som används till löneräkning.

På frågan om vilka program som används vid löneräkningen kunde respondenterna välja flera alternativ, 81,2 % valde alternativet annat. För att statistiken hade blivit mer användbar borde jag ha angett olika löneprogram som andra alternativ, då de som valt alternativet annat skrev in namnet på bland annat Hogia lön, DL löneberäkning samt Nova. Tabellen visar att Palkka.fi inte används särskilt mycket, även om programmet är gratis och upprätthålls av skatteförvaltningen.

Tabell 10 med uppgifter om uppskattad tid per månad visar att desto flera anställda, ju längre tid uppskattade respondenterna att de använder till löneräkningen per månad vilket är logiskt. De företag med 15 eller flera anställda uppskattade 5 företag att de använder 5-8 timmar och 4 företag uppskattade tiden till över 8 timmar. 36,7 % av respondenterna uppskattade att de använde 2-5 timmar till löneräkningen per månad.

Tabell 11. Outsourca i framtiden

	Antal	Procent
Ja	0	0,0 %
Nej	27	87,1 %
Kanske	4	12,9 %
Totalt	31	100,0 %

Tabell 12. Annat som outsourcats

	Antal	Procent
Bokföring	20	76,9 %
Del av produktion	4	15,4 %
Annat	2	7,7 %
Totalt	26	100,0 %
Nej	5	

De sista frågorna som ställdes till företag som räknar löner själva var om de i framtiden har funderat på att outsourca löneräkningen och om de har outsourcat någon annan funktionsdel av företaget.

Tabell 11 visar att ingen av respondenterna har funderat på att outsourca löneräkningen i framtiden. Endast 12,9 % av respondenter svarade kanske och hela 87,1 % var överens om att de inte funderat på att outsourca löneräkningen.

Tabell 12 visar att 76,9 % har outsourcat bokföringen, vilket betyder att en del använder sig av outsourcing då det kommer till bokföringen, men väljer att hålla löneräkningen inom företaget. 15,4 % procent hade också outsourcat delar av produktionen. 2 av respondenterna som valde alternativet annat svarade nej och vi sköter allt själv. 5 respondenter valde att inte svara på frågan, vilket kan antas betyda att de inte har outsourcat någon del av företaget. Här borde jag ha haft med ett alternativ nej också för få en mer rättvis bild. Tabellen visar ändå att många företag är bekanta med outsourcing då det kommer till tex. bokföring eller produktionen även om de valt hålla löneräkningen inom företaget.

4.5 Analysering av de som outsourcat löneräkningen

För de som svarade att de köper löneräkningstjänster valde jag att ställa lite annorlunda frågor vilka jag kommer att analyser här.

Tabell 13. Hur sköttes löneräkningen tidigare

	Antal	Procent
En anställd	3	21,4 %
Ägaren	3	21,4 %
Tjänsteproducent	8	57,1 %
Annat	0	0
Totalt	14	100,0 %

Den första frågan som ställdes var hur löneräkningen har sköts tidigare eller om löneräkningen outsourcat från första början. Tabell 13 visar att 57,1 % hade out-

sourcat löneräkningen från första början. 21,4 % hade tidigare en anställd som räknade lönerna och också 21,4 % av respondenterna hade tidigare haft ägaren som räknade lönerna. Ett svar saknas, vilket kan antas bero på att frågan missades eller att inget lämplig svarsalternativ fanns, även om alternativet annat samt text-ruta fanns att välja.

Tabell 14. Tjänster utöver löneräkning

	Antal	Procent
FPA ansökningar	8	22 %
Rekrytering	0	0 %
Årsanmälan	15	41 %
Arbetsavtal	0	0 %
Redovisning till myndigheter	13	35 %
Annat	1	3 %
	37	100 %

Tabell 14 visar andra tjänster som outsourcat i samband med löneräkningen. Totala antalet som outsourcat löneräkningen var 15 vilket enligt tabell 14 betyder att alla också i samband med löneräkningen gett över ansvaret för årsanmälningar samt att de flesta valt att låta outsourcing företaget ha hand om redovisningarna till myndigheterna. Ingen hade gett över ansvaret för rekrytering eller uppgörande av arbetsavtal, utan alla sköter dessa själva.

Tabell 15. Orsak till outsourcing

antal anställda	Saknar kunskap	Sparar tid	Kostnadsbesparingar	Fokusering på kärnverksamhet	Annat	Total
under 5	0	0	0	0	0	0
5-9	4	5	3	7	0	19
10-15	1	2	1	1	0	5
15 eller flera	0	0	0	0	0	0
Totalt	5	7	4	8	0	24

Tabell 15 visar orsaken till varför respondenterna har valt att outsourca löneräkningen i relation till antalet anställda. Varför har ni valt att köpa löneräknings-

tjänster frågan gav respondenterna möjligheten att välja flera alternativ, vilket gör att totala antalet svar i tabellen visar flera än 15. Största orsaken till varför respondenterna har valt att outsourca sin löneräkning enligt tabell 13 är för att kunna fokusera på kärnverksamheten i företaget. Också orsaken att företagen spara tid genom att outsourca löneräkningen valdes av många respondenter. En orsak som inte inverkar speciellt mycket på om löneräkningen outsourcas eller inte är enligt tabellen kostnadsinbesparingar.

Om man jämför med orsakerna till varför respondenterna valde att inte outsourca var det många som valde kostnadsbesparing som orsak, vilket med andra ord betyder att enligt största delen av företagen i Österbotten är outsourcing av löneräkning inget alternativ om man vill spara på kostnaderna i företaget.

Tabell 16. Avtalslängd och prisnivå

	Prisnivån motsvara kvaliteten		Totalt
	Ja	Nej	
Under 1 år	3	0	3
1-3 år	0	0	0
4-6 år	1	0	1
7-10 år	1	1	2
Över 10 år	9	0	9
Totalt	14	1	15

Tabell 16 visar längden på avtalskontrakt som respondenterna har samt respondenternas svar på frågan om de upplever att prisnivån motsvara kvaliteten på löneräkningstjänsten. Endast en svarade att prisnivå inte motsvarar kvaliteten, en som haft kontrakt i 7-10 år. Alla andra respondenter tyckte att prisnivån motsvarade kvaliteten på tjänsten de köper. Här ville jag med frågan kunna sätta prisnivån i relation till längden på avtal för att få en rättvisare bild då företag som haft längre avtal också har mer kännedom om prisnivån på långsikt.

Tabell 17. Avtalslängd och kostnadsbesparingar

	Kostnadsinbesparingar					Total
	Ja	Ja, mycket	Lite	Nej	Vet inte	
Under 1 år	0	1	1	0	1	3
1-3 år	0	0	0	0	0	0
4-6 år	0	0	0	1	0	1
7-10 år	1	0	1	0	0	2
Över 10 år	4	0	0	3	2	9
Totalt	5	1	2	4	3	15

Tabell 17 visar längden på avtalskontrakt samt svaren på frågan om outsourcing av löneräkningen medför kostnadsbesparingar. Av de 9 som haft avtal över 10 år svarade 4 att tjänsten medför kostnadsbesparingar och 3 svarade att det inte medför kostnadsbesparingar. Ur tabell 15 orsak till outsourcing var det 4 som svarade att orsaken var på grund av kostnadsbesparingar. Ur tabell 17 ser man att samma antal också tycker att outsourcingen medför kostnadsbesparingar. Ur tabellen framgår också att 3 respondenter inte vet om outsourcingen medför kostnadsbesparingar och 4 anser att outsourcingen inte medför kostnadsbesparingar.

Tabell 18. Beslutskriterier

	Antal	Procent
Prisnivå	4	17,4 %
Läge	3	13,0 %
Rykte	5	21,7 %
Kundbetjäning	10	43,5 %
Annat	1	4,3 %
Totalt	23	100,0 %

Tabell 18 visar de viktigaste beslutskriterierna vid val av tjänsteproducent, det vill säga det företag som outsourcing tjänsten köps av. 43,5 % ansåg att kundbetjäningen var viktigaste samt 21,7 % ansåg att ryktet spelade stor roll vid val av före-

tag. Frågan tillät respondenterna att välja flera svarsalternativ, vilket gör att total antalet är större än 15. Som kommentar till svarsalternativet annat gavs att tillgång till att få använda sig av företagets tjänster som ett av de viktigaste beslutskriterierna vid val att företag.

I samband med frågan om vilka kriterier som var viktigaste vid val av tjänstproducent gavs också frågan av varifrån köps löneräkningstjänsten, där alla 15 respondenter angav att tjänsterna köps av bokföringsbyrå eller motsvarande.

Tabell 19. Offertansökan

	Antal	Procent
Ja	6	40,0 %
Nej	9	60,0 %
Total	15	100,0 %

Tabell 19 visar att 60 % av respondenterna inte hade frågat runt efter offerter vid begynnelse stadiet av outsourcings avtalet. Vilket kan ha samband med att 21,7 % valde att ett av de viktigaste beslutskriterierna vid val av företag att köpa tjänsten av var ryktet. Slutsats kan dras att om en bokföringsbyrå har ett bra rykte betyder alltså att många direkt väljer att köpa önskade tjänster därifrån och inte frågar offerter av andra. Prisnivån var inte heller speciellt viktigt vid val av företag vilket också kan inverkar på att många inte begärde offerter.

Tabell 20. Fördelar

	Antal	Procent
Mindre fel	3	12,5 %
Answaret	7	29,2 %
Specialkunskap	14	58,3 %
Annat	0	0,0 %
Totalt	24	100,0 %

Tabell 21. Risker och problem

	Antal	Procent
Svårt att hitta tjänsteproducent	3	27,3 %
Kvalitet på tjänsten försämras	2	18,2 %
Kommunikation	3	27,3 %
Annat	3	27,3 %
Totalt	11	100,0 %

Tabell 20 och 21 visar fördelar samt risker och problem som outsourcing av löneräkningen kan orsaka. Båda frågorna gav respondenterna möjligheten att välja flera alternativ.

Tabell 20 med fördelarna med outsourcing av löneräkning visar att tillgång till specialkunskap är största fördelen med att outsourca. Att företagen kan i något mån ge över ansvaret är också en fördel som många anser. Ur tabellen kan man se att inte många anser att felen i löneräkningen blir mindre om man outsourcar löneräkningen.

Tabell 21 har totalt 11 svar, vilket betyder att 4 inte svarar på frågan. Här borde jag igen ha haft med ett alternativ nej, inga problem eller risker uppfattas vilket antagligen hade gjort att alla respondenter svarat på frågan. Av de 3 som valde alternativet annat gav två som kommentar att inga risker och problem finns och en svarade att bransch kännedom saknas. Bransch kännedomen tolkar jag som att respondenten menar kännedom om kollektivavtal som finns i branschen vilket kan orsaka problem ifall löneräknaren inte känner till kollektivavtalet. Jag borde ha haft flera alternativ att välja mellan då det gäller problem och risker, men om vi ändå räknar med de två som gav kommentarerna att inga problem finns och adderar till de som inte svarat på frågan visar det att de flesta inte uppfattar några problem och risker med att outsourca löneräkningen.

Tabell 22. Annats om outsourcats

	Antal	Procent
Bokföring	12	80,0 %
Produktion	0	0,0 %
Annat	0	0,0 %
Inget	3	20,0 %
Totalt	15	100,0 %

Tabell 23. Outsourcing i framtiden

	Antal	Procent
Ja	14	93,3 %
Nej	0	0,0 %
Kanske	1	6,7 %
Total	15	100,0 %

Tabell 22 och 23 visar resultatet av frågan om respondenterna outsourcat andra delar av företaget samt om de i framtiden kommer att fortsätta med att outsourca löneräkningen.

De flesta av respondenterna, 80 % hade också outsourcat bokföringen, där saknades 3 svar vilka jag antar betyder att de inte outsourcat någon annan del av företaget. 93,3 % svarade att de också i framtiden kommer att outsourca löneräkningen och 6,7 % gav svaret kanske. Med andra ord kommer de flesta att fortsätta med att köpa löneräkningstjänster också i framtiden.

4.6 Sammanfattning av undersökningen

Min webbenkät gav ett svars resultat på 50,5 % där 67,4 % räknade löner inom företaget och 32,6 % köper löneräkningstjänster. Undersökningen gjordes bland företag i Österbotten med under 19 anställda i medeltal, vilket ger resultatet att åtminstone bland företagen i Österbotten är outsourcing av löneräkning inte speciellt vanligt.

67,4 % av respondenterna som svarade att löneräkningen sker inom företaget ansåg att orsaken till varför löneräkningen inte outsourcats var på grund av att lämplig kunskap fanns inom företagen och på grund av kostnadsinbesparingar. Respondenterna hade inte heller funderat på att outsourca löneräkningen i framtiden.

Endast 32,6 % av respondenterna hade valt att köpa löneräkningstjänster, och orsakerna var främst för att kunna fokusera på kärnverksamheten i företaget samt att de spara tid genom att outsourca löneräkningen. De viktigaste beslutskriterierna vid val av företag att köpa tjänsten av var dess kundbetjäning och rykte. Enligt undersökningen är också tillgången till specialkunskap en stor fördel med outsourcing av löneräkning. Respondenterna ansåg också att outsourcingen inte innebär några större risker eller problem. De var också nöjda med tjänsten som de köper och kommer också i framtiden att fortsätta köpa löneräkningstjänster.

Resultatet av undersökningen visar att de problem och risker som enligt teoridel ofta förknippas med outsourcings tjänster inte stämmer överens med företag i Österbotten då undersökningen visar att de flesta inte ansåg att några risker och problem fanns. I teoridelen behandlas också kostnadsinbesparingar som en orsak till varför outsourcing tjänster säljs mycket, men enligt resultatet av undersökningen stämmer inte det heller. De som outsourcat löneräkningen ansåg inte att det var på grund av kostnadsbesparingar utan de ansåg istället att orsaken främst berodde på att de istället kan fokusera på kärnverksamheten.

5 SLUTDISKUSSION

Lärdomsprovet syfte var att redogöra för- och nackdelar med outsourcing av löneräkning. Lärdomsprovets teoretiska del innehåller information om både löneräkning och outsourcing. Teorin har ihop plockats från både böcker och mera uppdaterade källor såsom internet och artiklar. Eftersom löneräkning är ett brett område, innehåller teorin bara de mest väsentliga delarna och kapitlet om outsourcing handlar mest om de för- och nackdelar som finns med outsourcing.

Teorin till lärdomsprovet var inte särskilt svårt att få fram, mest har jag använt mig av svensk och finsk litteratur men också en del engelska. Tyvärr tycker jag att lärdomsprovet saknar den röda tråden texten igenom, att binda ihop löneräkningen och outsourcing var svårt. Teori om just outsourcing av löneräkning var inte lätt att hitta, där blev jag tvungen att använda mig av många artiklar och det blev svårt att binda ihop texten.

Den empiriska delen var intressant att göra, och jag blev förvånad över att svarsprocenten ändå blev ganska hög. Nu i efterhand märker jag att vissa frågor kunde jag ha ställt på ett annat vis eller gett flera svarsalternativ för att resultatet skulle ha blivit mer läsbart. Men jag är ändå relativt nöjd med undersökningen, även om jag hellre hade sett att flera företag hade köpt löneräkningstjänster för att jag då hade fått mer trovärdig information om för- och nackdelar.

5.1 Förslag till fortsatt forskning

Vidare forskning inom områden outsourcing och löneräkning kunde göras genom en liknande enkätundersökning men istället fokusera på företag med flera anställda, vilket jag personligen tror att skulle ge ett lite annat resultat. Man kunde också göra undersökningen ur ett kostnadsperspektiv och undersöka om kostnader minskar eller ökar i samband med outsourcing.

Undersökningen kunde också göras sett ur bokföringsbyråernas synvinkel, vilka för- och nackdelar de anser att det finns med att sälja löneräkningstjänster till andra.

KÄLLOR

Böcker

Aalto, L. Peltomäki, S. & Westermarck, I. 2007. Tehokkaasti toimistossa. Upplaga 1. Helsingfors. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Abrahamsson, M & Karlöf, S. 2011. Det dynamiska företaget. Om en följsamhet och flödesorienterade affärsmodeller. Upplaga 1:1. Malmö. Liber Ab

Anttonen, M. & Hakonen, M. 2010. Taloushallinnon taitajaksi. Första upplagan. Helsingfors. WSOYpro Oy.

Bellgran, M. & Säfsen, K. 2005. Produktionsutveckling - utveckling och drift av produktionssystem. Lund. Studentlitteratur.

Ekberg S. 2011. 54 steg som får ditt företag att växa med raketfart. Stockholm. Bokförlaget Redaktionen Ab.

Kiiskinen, S. Linkoaho, A. & Santala, R. 2002. Prosessien johtaminen ja ulkoistaminen. Borgå. WS Bookwell Oy.

Kosonen, K. & Pekkanen, L. 2010. Toimistopalvelut. Första upplagan. Helsingfors. Edita Prima Oy.

Lindberg, A. Kahn, J. & Krouthén, B. 2009. It avtal – särskilt om outsourcing. En praktisk handledning. Första upplagan. Stockholm. Norstedts Juridik Ab.

Lumijärvi, O-P. 2007. Huipulla. Miten yrityksen menestysyhtälö ratkaistaan? Juva. Ws Bookwell oy.

Pajarinen M. 2001. Ulkoistaa vai ei – Outsourcing teollisuudessa. Vanda. Tummaavuoren Kirjapaino Oy.

Pollitt, D. 2005. Outsourcing and HR. Bradford. Emerald Group Publishing Ltd.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2012. Palkanlaskenta Andra upplagan. Helsingfors. Sanoma Pro Oy.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2009. Palkkavuosi. Fjärde upplagan, förnyad upplaga. Helsingfors. Edita Prima Oy.

Trost J. 2001. Enkätboken. Andra upplagan. Lund. Studentlitteratur.

Artiklar

Rättyä. J. 2011. Palkkahallinnon ulkoistamissopimuksia tehdään yhä useammin. Tilisanomat. 5/2011, 38-41.

Koivu E. 2012. Miten toimeksiantaja valvoo ostopalvelujen tuottamista? Tilisanomat 3/2012, 52-54.

Elektroniska publikationer

2011. Nätsidor för palkka.fi https://www.palkka.fi/Tiedote/palkkafi_esite_sv.htm

2012. Nätsidor för palkkavertailu.com
<http://palkkavertailu.com/koulutus/palkanlaskija>

2011. Nätsidor för taloustaito.fi <http://www.taloustaito.fi/fi-FI/ta/tyo/palkkalaskelma-on-arvokas-asiakirja-siis-tarkista>

2012. Nätsidor för tvr.fi <http://www.tvr.fi/se/forsakringspremier/>

2011. Nätsidor för vero.fi http://www.vero.fi/sv-FI/Foretags_och_samfundskunder/Jordbruksidkare_och_skogsagare/Periodskattedeclaration/Ansokan_om_forlangd_deklarations_och_bet%2815877%29

2011. Nätsidor för vero.fi http://www.vero.fi/sv-FI/Foretags_och_samfundskunder/Aktiebolag_och_andelslag/Foretag_som_arbetsgivare

2008. Nätsidor för statistikcentralen.fi
http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_001_sv.html

2012. Nätsidor för mol.fi
<http://www.mol.fi/paikat/Search.do?lang=fi&searchExecute=true&municipalities=&province=---&country=---&freshness=1&duration=11&type=21&rentalLabour=---&searchphrase=Palkanlaskija#resultList> (hämtat den 20.11.2012)

2012. Nätsidor för jobben.fi <http://jobben.uranus.fi/tyopaikat/luettelo> (hämtat den 20.11.2012)

2009. Nätsidor för taloushallintoliitto.fi
<http://www.taloushallintoliitto.fi/tilitoimistot/tarjouspyyntolomake/tarjouspyynto-palkkahallintopalv/>

2012. Nätsidor för poolia.fi
<https://www.poolia.fi/Files-fi/Poolian%20palkkatutkimus%202012.pdf>.

2013. Nätsidor för tietoturvaopas.fi

http://www.tietoturvaopas.fi/yriytyksen_tietoturvaopas/se/henk_tietojen_kasittelyn_ulkoistaminen.html

Vasa Yrkeshögskolas kontaktdatabas. <http://intra.puv.fi/companydb/>.

2013. Vasa Yrkeshögskolas e-lomake tjänst. <http://e-lomake.puv.fi/>

Källor, vars källbeteckning börjar med en officiell förkortning (t.ex. lagar)

L 26.1.2001/55. Arbetsavtalslagen. Författning på Finlex författningsdatasida.

Hänvisat 14.11.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/200100557>

L 18.3.2005/162 Semesterlagen. Författning på Finlex författningsdatasida. Hän-

visat 18.11.2012. <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>

L 22.4.1999/523 Personuppgiftslagen. Författning på Finlex författningsdatasida.

Hänvisat 12.1.2013. <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990523>

Tarjouspyyntö palkkahallinnon palveluista**Tarjouksen pyytäjä:**☐ Yritys on toiminnassa oleva yritys, Y tunnus: ☐ Yritys on aloittava yritys**Oikeudellinen muoto:**☐ Oy☐ Ky☐ Ay☐ Toiminimi☐ Ammatinharjoittaja☐ Yhdistys☐ Muu, mikä: **Arvio palkkojen määrästä ja tieto palkanmaksupäivästä**

Palkansaajien lukumäärä hlöä

Palkkojen määrä kpl/kk, joista kuukausipalkat kpl/kk tuntipalkat kpl/kk

provisiopalkat hlöä/kk muita¹ hlöä/kk

Palkanmaksupäivä/ -päivät

¹) Anna lisätietokentässä tieto mitä muita palkkoja**Työehto- ja paikalliset sopimukset**

Noudatettava työehtosopimus/ -sopimukset:

☐ Paikallinen sopimus käytössä, lisätietoa:**Muut palkkahallinnon tehtävät**

Ay-jäsenmaksuperintä

☐ Kyllä ☐ Ei

Ilmoitukset vakuutusyhtiölle

☐ Kyllä ☐ Ei

Ulosotot

☐ Kyllä ☐ Ei

Kela-hakemusten tekeminen

☐ Kyllä ☐ Ei

Tukitilitykset

☐ Kyllä ☐ Ei

Tapaturmavak.hakemukset

☐ Kyllä ☐ Ei

YEL-vakuutettuja osakkaita

☐ Kyllä ☐ Ei

Lakisäätt. vuosi-ilmoitukset

☐ Kyllä ☐ Ei**Työaikatiedot ja matkalaskut**

Muuttuvan työaikatiedon keräämistapa

Matkalaskujen käsittelytapa

Matkalaskujen määrä

kpl/kk

Palkkaerittelyt ja raportointiPalkkaerittelyjen toimitustapa palkansaajille: ☐ postitus ☐ verkkopalkka☐ Yrityksellä on tarve lakisääteisestä raportoinnista poikkeavaan raportointiin²²) Anna lisätietokentässä tieto mitä muuta raportointia**Muita tietoja**

Palkanmaksun pankki/rahalaitoksen nimi

Käytössä oleva kirjanpitojärjestelmä, johon palkkatosite luetaan

Nykyinen tapa hoitaa palkkahallinto

☐ itse ☐ ulkoistettu palveluyritykselle☐ muu, mikä: **Lisätietoja:**

KÄÄNNÄ

Tarjousta pyydetään seuraavista palveluista:	
<input type="checkbox"/>	Palkkahallintopalvelut
<input type="checkbox"/>	Maksatuspalvelut
<input type="checkbox"/>	Muu, mikä: <input type="text"/>
Toivottu palvelutuotannon aloitusajankohta	
<input type="text"/>	
Tarjouksen pyytäjän yhteistiedot:	
Nimi ja asema yrityksessä	<input type="text"/>
Yrityksen lähiosoite	<input type="text"/>
Yrityksen postiosoite	<input type="text"/>
Puhelinnumero	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Päiväys ja allekirjoitus	
<input type="text"/>	

Hej!

Mitt namn är Tanja Borgmästars och jag studerar ekonomiförvaltning på Vasa Yrkeshögskola. Jag skriver mitt lärdomsprov om löneräkning och jag har valt att göra en enkätundersökning riktad till företag som köper löneräkningstjänster samt till företag som sköter löneräkningen inom företaget. Syftet med undersökningen är att väga för- och nackdelarna samt kartlägga andelen av företag som valt att köpa löneräkningstjänster / sköter löneräkningen inom företaget.

Länk till undersökningen

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3225/lomake.html>

Undersökning består av 10-20 frågor beroende på svarsalternativen och beräknas ta 10 minuter att fylla i.

Resultatet av undersökning kommer att användas till mitt lärdomsprov och svaren behandlas anonymt.

Tack på förhand för att ni hjälper mig med undersökningen till mitt lärdomsprov. Om ni önskar ta del av resultatet av undersökningen kan ni kontakta mig på e0800468@edu.vamk.fi

Med vänlig hälsning

Tanja Borgmästars

Hej!

Påminnelse till er som ännu inte svara på enkätundersökningen.

Enkäten är en undersökning till mitt lärdomsprov, ni är anonym och svaren kommer att används endast till mitt lärdomsprov. Frågorna består av enkla frågor rörande löneräkningen.

Länk till undersökningen.

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3225/lomake.html>

Enkäten är öppen fram till torsdagen den 21.3. kl. 24:00.

Till er som redan svara på enkäten tack jag för ert deltagande och önskar er en trevlig vår!

Hälsningar

Tanja Borgmästars

Bakgrundsfrågor

1. Antal anställda i medeltal

- ☐ Under 5
- ☐ 5-9
- ☐ 10-15
- ☒ 15 eller fler

2. Vilket år grundades ert företag?

3. I vilken bransch verkar ert företag?

- ☐ Byggnads
- ☐ Industri
- ☐ Livsmedel/ Restaurang
- ☐ Övrigt

4. Vilken/vilka typer av löner betalas ut av ert företag? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Månadslön
- ☐ Timlön
- ☐ Provisionslön

5. Hur sköts löneräkningen i ert företag?

- ☐ Löneräkningen sker inom företaget (gå vidare till fråga 6.)
- ☐ Köper löneräkningstjänster, tex. bokföringsbyrå (gå vidare till fråga 11.)

Löneräkning inom företaget

6. Varför har ni valt att räkna lönerna själva?

- ☐ Lämplig utbildning och kunskap finns inom företaget
- ☐ Kostnadsbesparing
- ☐ Ingen lämplig samarbetspartner finns
- ☐ Övrig, vad?

Övrigt, vad?

7. Vilka hjälpmedel använder ni för uträkning av löner?

- ☐ Excel
- ☐ Palkka.fi
- ☐ Annat, vad?

Annat, vad?

8. Uppskatta tiden som används för löneräkningen per månad

- ☐ under 1 timme
- ☐ 2-5 timmar
- ☐ 5-8 timmar
- ☐ Över 8 timmar

9. Har ni funderat på att köpa löneräkningstjänster i framtiden?

- ☐ Nej
- ☐ Kanske
- ☐ Ja, varför?

Ja, varför?

10. Har ni köpt någon annan funktionsdel av företaget av utomstående?

- ☐ Bokföring
- ☐ Del av produktion
- ☐ Annat, vad?

Annat, vad?

Köper löneräkningstjänster

11. Hur har löneräkningen i ert företag skötts tidigare?

- ☐ En anställd
- ☐ Företagets ägare
- ☐ Köpts av tjänsteproducent/ bokföringsbyrå från början
- ☐ Annat, hur?

Annat, hur?

12. Varför har ni valt att köpa löneräkningstjänster?

- ☐ Kunskap inom företaget saknas
- ☐ Spara tid
- ☐ Kostnadsbesparingar
- ☐ Fokusering på kärnverksamheten
- ☐ Annat, vad?

Annat, vad?

13. Hur länge har ni köpt löneräkningstjänster?

- ☐ under 1 år
- ☐ 1-3 år
- ☐ 4-6 år
- ☐ 7-10 år
- ☐ Över 10 år

14. Vem köps löneräkningstjänsterna av?

- ☐ Bokföringsbyrå eller motsvarande
- ☐ Utomstående person
- ☐ Annan, vem?

Annan, vem?

15. Begärde ni offerter från flera olika tjänsteproducenter vid begynnelseskedet?

- ☐ Ja
☐ Nej

16. Vilket/vilka var de viktigaste beslutskriterierna då ni valde tjänsteproducent? (Flera alternativ kan väljas)

- ☐ Prisnivå
☐ Läge
☐ Rykte
☐ Kundbetjäningen
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

17. Vilka tjänster, utöver själva löneräkningen, utförs av tjänsteproducenten? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Fpa- ansökningar
☐ Rekrytering
☐ Årsanmälan
☐ Uppgörande av arbetsavtal
☐ Redovisning till myndigheter
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

18. Vad anser ni är de största fördelarna med att köpa löneräkningstjänster? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Mindre fel i löneräkningen
☐ Ansvaret
☐ Tillgång till specialkunskaper
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

15. Begärde ni offerter från flera olika tjänsteproducenter vid begynnelseskedet?

- ☐ Ja
☐ Nej

16. Vilket/vilka var de viktigaste beslutskriterierna då ni valde tjänsteproducent? (Flera alternativ kan väljas)

- ☐ Prisnivå
☐ Läge
☐ Rykte
☐ Kundbetjäningen
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

17. Vilka tjänster, utöver själva löneräkningen, utförs av tjänsteproducenten? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Fpa- ansökningar
☐ Rekrytering
☐ Årsanmälan
☐ Uppgörande av arbetsavtal
☐ Redovisning till myndigheter
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

18. Vad anser ni är de största fördelarna med att köpa löneräkningstjänster? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Mindre fel i löneräkningen
☐ Ansvaret
☐ Tillgång till specialkunskaper
☐ Annat, vad?

Annat, vad?

19. Vad anser ni att är de största riskerna och problemen med att köpa löneräkningstjänster?

- ☐ Svårt att hitta rätt tjänsteproducent
- ☐ Kvalitet på tjänsten försämras
- ☐ Kommunikationen med tjänsteproducenten
- ☐ Annat, vad?

Annat, vad?

20. Upplever ni att köp av löneräkningstjänster medför kostnadsinbesparingar?

- ☐ Nej
- ☐ Lite
- ☐ Ja
- ☐ Ja, mycket
- ☐ Vet inte

21. Upplever ni att prisnivån motsvarar kvaliteten på löneräkningstjänsterna?

- Ja Nej
- ☐ ☐

22. Hur långt avtalskontrakt har ni?

under 2 år Över 2 år tillsvidare kontrakt

☐ ☐ ☐

23. Är ni nöjda med löneräkningstjänsterna?

Missnöjd Mindre nöjd Nöjd Mycket nöjd

☐ ☐ ☐ ☐

Varför är ni missnöjda /mindre nöjda med löneräkningstjänsterna?

24. Kommer ni i framtiden att fortsätta köpa löneräkningstjänster?

Ja Nej Kanske

☐ ☐ ☐

Varför kommer ni inte att fortsätta köpa löneräkningstjänster?



25. Köps också andra tjänster inom ert företag av tjänsteproducenter?

Bokföring Delar av produktionen Annat, vad?

☐ ☐ ☐

Annat, vad?